

tional and non-rotational positions are attached as Table II A) - "Profile of Position Language Requirements by Employment Category - Rotational Employees" and Table II B) - "Profile of Position - Language Requirements by Employment Category - Non-Rotational Employees".

There has been a decrease of 4% in the number of positions identified as French Essential with the corresponding increase going mainly to the Bilingual category and a small percentage to the Either/Or category. At the same time, there have been minor increases and decreases in each of the categories, coming from a large number of posts and divisions, with the net result being an increase of some 3% in the English Essential identifications.

There are several factors which have influenced this change. Some of these are:

(a) Managers have had a reasonable length of time to 'think language' and to recognize it as an integral part of the work package. With this awareness, the current re-identification has produced more accurately the actual requirements.

(b) At the time of the 1974 identification, the emphasis was on 'Bilingualism' and 'French language units', and a significant number of positions so identified were placed in the Bilingual and French Essential categories more to meet idealistic targets than reflect actual work requirements.

(c) At small or medium-sized posts, it is almost essential that all Canada-based staff be bilingual.

permutants et non permutants figurent au Tableau II A) "Profil des exigences linguistiques des postes par catégorie d'emploi - Employés permutants" et au Tableau II B) "Profil des exigences linguistiques des postes par catégorie d'emploi - Employés non permutants."

Le nombre de postes désignés "Français essentiel" a diminué de 4 %, ce qui s'est traduit par une augmentation proportionnelle des postes bilingues, dont une petite partie s'est située dans la catégorie "l'une ou l'autre". Simultanément, il y a eu de petites augmentations et diminutions dans chacune des catégories, dans un grand nombre de missions et de directions. Il en a résulté une augmentation nette d'environ 3 % des postes désignés "Anglais essentiel".

Ce changement tient à plusieurs facteurs, dont les suivants:

a) Les gestionnaires ont eu le temps de penser aux exigences linguistiques et de reconnaître qu'elles font partie intégrante des fonctions d'un poste. Grâce à cette prise de conscience, la dernière désignation répond plus exactement aux véritables exigences.

b) Lors de la désignation de 1974, l'accent a été mis sur le "bilinguisme" et les "unités de langue française". Un nombre considérable de postes ainsi désignés ont été classés dans les catégories "Bilingue" et "Français essentiel", davantage par idéalisme que par souci de traduire les exigences réelles du travail.

c) Dans les missions de taille petite ou moyenne, il est presque essentiel que tout le personnel canadien soit bilingue.

(d) The language of work in the majority of divisions and posts is English.

(e) There is a noticeable decrease (21 positions) in Paris which were previously identified French essential. Of these, some were communicators (CM's) who were deployed elsewhere and the positions now show on the telecommunications establishment at headquarters. The Paris establishment is now 25 positions fewer than in 1974. Some of the cut would be from the French Essential, while most of the remaining ones would now be identified bilingual.

The training implications of the results of the re-identification exercise are discussed in the Plan, Language Training section.

I CURRENT SITUATION

3. PARTICIPATION

Historical Overview

Two factors which require this part of the Department's study to pay close attention to the participation of the Foreign Service Officer (FS) group in meeting the Department's official language requirements are:

(i) the key role played at headquarters and abroad by the Foreign Service Officer as motivator, director and manager; and

(ii) the fact that of all the Department's occupational groups, the FS group is most frequently called upon to interact at home and abroad with the Department's diverse and disparate clientele. Conse-

d) Dans la majorité des directions et des missions, la langue de travail est l'anglais.

e) Le nombre de postes à Paris antérieurement désignés "Français essentiel" a diminué considérablement (21 de moins). Un certain nombre de communicateurs (CM) ont été affectés ailleurs et leurs postes font maintenant partie de l'effectif des télécommunications à l'Administration centrale. L'effectif de Paris compte actuellement 25 postes de moins qu'en 1974. Certains des postes disparus étaient désignés "Français essentiel" et la plupart des autres seraient maintenant désignés bilingues. Les conséquences de la nouvelle désignation pour la formation sont exposées dans la partie du Plan intitulée "Formation linguistique".

I SITUATION ACTUELLE

3. PARTICIPATION

Historique

Deux facteurs expliquent que la présente étude se penche sur le rôle des agents du service extérieur (FS) dans l'observance des exigences du Ministère en matière des langues officielles:

i) Le rôle clé que joue l'agent du service extérieur à l'Administration centrale et à l'étranger en sa qualité d'animateur, de directeur et de gestionnaire; et

ii) le fait que, de tous les groupes d'occupation du Ministère, le groupe FS est le plus souvent appelé à communiquer au Canada et à l'étranger avec les clients très divers du Ministère. Par conséquent, c'est le groupe FS qui doit